

ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS
PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA
KOTA SURABAYA

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Dara Marsha Mandiri
1013010156

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
SURABAYA
2014

ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS
PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana EKONOMI DAN BISNIS
Progdi Akuntansi



Diajukan Oleh :

Dara Marsha Mandiri
1013010156

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
SURABAYA
2014

SKRIPSI

ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA

Yang diajukan

Dara Marsha Mandiri

1013010156/FE/AK

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh :

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Tamadoy Thamrin, MM

NIP. 19630524 198803 1001

Tanggal :

Mengetahui

Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Drs. Ec. R. A. Suwaidi, MS

NIP. 19600330 198603 1003

SKRIPSI
ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS
PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA
KOTA SURABAYA

Disusun Oleh :

DARA MARSHA MANDIRI

1013010156/FE/EA

telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal 28 Maret 2014

Pembimbing :

Tim Penguji :

Pembimbing Utama

Ketua

Drs. Ec. Tamadoy Thamrin, MM
NIP.19630524 198803 1001

Prof. Dr. Soeparlan Pranoto, Ak, MM, CA

Sekretaris

Drs. Ec. Tamadoy Thamrin, MM

Anggota

Tantina Haryati, SE. M.Aks

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP.196309241989031001

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga penulis berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA”.

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. R.A. Suwaidi, MS selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Dr. Hero Priono, SE, M.Si. Ak, CA selaku Ketua Progdil Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Drs. Ec. Tamadoy Thamrin, MM selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Sjafii, DRS. MM, Ak selaku Dosen Wali yang telah memberi bantuan dan nasehat.
7. Ibu tercinta, penulis menyampaikan sujud yang tulus atas doa dan segala jerih payah serta pengorbanannya, dukungan dan bantuan secara moril maupun materiil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
8. Para dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
9. Saudara dan teman-teman yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Maret 2014

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Landasan Teori	20
2.2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	20
2.2.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	22
2.2.3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	24
2.2.4. Konsep Informasi	25
2.2.5. Pentingnya Informasi	25
2.2.6. Sistem Pengendalian Intern.....	26
2.2.6.1. Pengertian Sistem Pengendalian Intern.....	26

2.2.6.2. Tujuan Penenerapan Sistem Pengendalian Intern....	28
2.2.6.3. Komponen Sistem Pengendalian Intern.....	29
2.2.7. Pengertian Sistem Penggajian	30
2.2.8. Informasi yang Digunakan Manajemen.....	32
2.2.9. Catatan Akuntansi yang Digunakan	32
2.2.10. Sistem Pengendalian Intern untuk Gaji	33
2.2.11. Fungsi-fungsi dalam Prosedur Penggajian.....	34
2.2.12. Dokumen-dokumen dalam Penggajian	36
2.2.13. Flowchart Sistem Penggajian.....	39
2.2.14. Unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Sistem Penggajian.....	40

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	42
3.2. Objek Penelitian	44
3.3. Fokus Penelitian	45
3.4. Penentuan Informan.....	46
3.5. Sumber Data dan Jenis Data	46
3.6. Teknik Pengumpulan Data	48
3.7. Analisis Data.....	49
3.8. Keabsahan Data.....	51

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Umum Perusahaan	58
4.1.1. Sejarah Singkat PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	58
4.1.2. Visi dan Misi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	62
4.2. Hasil Penelitian.....	62
4.2.1. Struktur Organisasi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	62
4.2.2. Penentuan Gaji Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	71
4.2.3. Penentuan Uang Makan dan Uang Transport Karyawan.....	73
4.2.4. Sistem Pengendalian Intern atas Penggajian PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	75
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
4.3.1. Efektivitas Pengendalian Intern atas Penggajian.....	82

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran	89
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Desain Studi (Main Research Question)	55
Tabel 4.1. Sistem Prosedur Penggajian PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Flowchart Sistem Penggajian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat ijin penelitian oleh PDAM Surya Sembada Kota Surabaya
Lampiran 2	Surat Kabar Surabaya Pagi, 29 Juli 2013 : Dewan Pengawas PDAM Surabaya Dianggap Ilegal
Lampiran 3	Struktur Organisasi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya
Lampiran 4	Dokumentasi

ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA

Oleh :

Dara Marsha Mandiri

1013010156/FE/EA

ABSTRAKSI

Penelitian ini merupakan studi kasus pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dengan “Analisis Sistem Pengendalian Internal atas Penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menilai sistem pengendalian internal terhadap penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah sesuai prinsip pengendalian intern yang baik. Serta menganalisis sistem pengendalian intern yang ada pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang kemungkinan adanya kelemahan-kelemahan terhadap pelaksanaan sistem penggajian, serta memberikan saran untuk membantu atas permasalahan yang ada.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu peneliti yang memberikan gambaran tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern atas penggajian. Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah sistem pengendalian intern atas penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah sesuai dengan prinsip pengendalian intern yang baik, yaitu struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem dan prosedur penggajian, praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern atas penggajian dalam struktur organisasi sudah layak, sistem dan prosedur penggajian yang dilaksanakan sudah baik, serta dilaksanakan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya untuk meningkatkan pengawasan internal terhadap aktivitas operasional, agar tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, lebih meningkatkan praktek yang sehat serta meningkatkan kualitas karyawan.

Kata Kunci : Analisis, sistem, penggajian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan baik dagang, manufaktur, maupun jasa pada umumnya mempunyai tujuan utama salah satunya adalah mendapatkan keuntungan sehingga perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut adalah manajemen harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Manajemen harus menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya sebagai alat pengendalian. Pengendalian itu diperlukan manajemen dalam melaksanakan pencapaian tujuan tersebut.

Peran mengelola perusahaan, agar pimpinan dapat melakukan tugasnya dengan baik, maka menurut Mulyadi (2001:163) diperlukan suatu sistem pengendalian intern yang berfungsi untuk membantu dan menjaga keamanan harta milik perusahaan, menjamin ketelitian dan kebenaran data, memajukan efisiensi dalam operasi kegiatan perusahaan serta dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian intern terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Aspek ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia perusahaan, yaitu karyawan. Masalah gaji dan upah karyawan

perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan.

Gaji dan upah adalah balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan dipekerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan (Dikutip oleh Annisa Rizky Ana, 2011).

Menurut Mulyadi (2001:373) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager yang dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya, dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, sebagai motivator dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya (Dikutip oleh Annisa Rizky Ana, 2011).

Kebijakan mengenai penggajian dan pengupahan yang baik bukan hanya penting pada tarif penarikan tenaga kerja saja, tetapi kebijakan mengenai kenaikan atau promosi yang baik harus menjamin pula bahwa besarnya gaji dan upah untuk tiap-tiap pekerjaan harus didasarkan pada nilai (harga) pekerjaan itu. Dengan demikian, wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kepada kebijakan penggajian dan pengupahan yang baik.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, maka diperlukan penggolongan gaji dan upah yang memadai adil dan jelas. Baik dalam hal ini adalah perusahaan memberikan gaji dan upah sesuai dengan tarif upah dan jam kerja sesuai dengan catatan perusahaan dengan yang diterima karyawan, sedangkan adil berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan sehingga jelas antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan yaitu bagi karyawan sebagai pekerja dan bagi perusahaan sebagai pembayar gaji.

Pengawasan internal yang baik dan memadai sangat diperlukan sesuai dengan perkembangan zaman dan juga perkembangan dunia usaha. Istilah pengawasan internal pun mengalami perkembangan tidak hanya untuk mengawasi kecermatan dan pembukuan, tetapi mempunyai arti yang luas yaitu meliputi seluruh organisasi perusahaan. Imbalan jasa yang diberikan karyawan dan buruh harus memadai dan layak. Gaji dan upah yang dibagikan harus sesuai dengan standar atau diatas standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Usaha perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup adalah menyesuaikan diri terhadap perkembangan dunia usaha. Masalah yang dihadapi manajer utama dalam hal pengambilan keputusan membutuhkan informasi yang benar-benar akurat. Informasi merupakan kebutuhan utama manajemen dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi yang dihipunkan keduanya, tidak dapat disangkal lagi bahwa keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi dan bergantung pada ketepatan informasi yang disajikan dalam berbagai bentuk laporan dimana laporan tersebut harus memberikan manfaat seoptimal mungkin dan tidak menyesatkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Informasi yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah antara lain jam kerja, jam lembur, penggolongan gaji dan upah karyawan, jenis karyawan atau informasi lainnya, agar dapat diketahui tingkat efektivitas usahanya. Untuk menghindari dan mencegah penyelewengan, maka diperlukan suatu sistem pengendalian intern, dengan demikian, manajemen perusahaan dapat mengetahui jika terjadi penyimpangan yang merugikan manajemen perusahaan.

Umumnya departemen kepegawaian (personalia) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Adanya sistem akuntansi yang memadai, menjadikan akuntan perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkatan manajemen, para pemilik atau

pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (stakeholder) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi.

Sistem dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Salah satu sistem yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan adalah sistem akuntansi gaji dan upah. Untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji dan upah maka perlu dibuat suatu sistem penggajian dan pengupahan. Sistem akuntansi gaji dan upah juga dirancang oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji dan upah karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan.

Dalam suatu perusahaan yang besar, pimpinan perusahaan tidak mungkin mengendalikan secara menyeluruh terhadap biaya tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengendalian internal yang memadai terhadap gaji dan upah. Pengendalian internal ialah suatu cara untuk mengatasi pengamanan harta kekayaan, memperoleh informasi bagi pimpinan, melancarkan operasional dan dipatuhinya kebijakan perusahaan yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan.

Dokumen yang digunakan dalam proses penggajian dan pengupahan antara lain dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam kerja, daftar gaji dan upah, dan dokumen lainnya (Mulyadi, 2001:374). Perusahaan biasanya mengabaikan dokumen-dokumen pendukung yang

seharusnya digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, hal ini menyebabkan ketidakakuratan informasi penggajian dan pengupahan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa penyediaan air bersih bagi masyarakat Surabaya. Penentuan gaji karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya diukur berdasarkan tingkat golongan bagi yang sudah berstatus pegawai tetap dan bagi yang belum berstatus pegawai tetap perhitungan gajinya sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK).

Kurangnya ketelitian dalam pengelolaan gaji dan upah seperti perhitungan baik jam kerja maupun tarif upah, pemotongan gaji yang salah dan pembayaran gaji kepada karyawan fiktif mengakibatkan perusahaan akan mengalami kerugian dan bagi karyawan dapat berakibat penurunan pangkat dan mutasi. Seperti yang diberitakan dalam media online Surabaya Pagi, Senin 29 Juli 2013 (<http://www.surabayapagi.com>), berkaitan tentang tuduhan Dewan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang beranggapan anggota Dewan Pengawas PDAM Surya Sembada adalah ilegal. Situasi demikian akan menjadi kerugian negara apabila gaji akan tetap dibayarkan. Berikut pemaparan tim Pengacara Dewan Pelanggan PDAM. "Karena kalau ketiganya tetap mendapatkan gaji berarti ada kerugian negara. Padahal keberadaan dewan pengawas PDAM sudah

ilegal dengan adanya pencabutan SK pengangkatan oleh walikota yang dituangkan dalam SK no 188.45/242/436.1.2/2013 tertanggal 14 juni 2013," tandas Soemarso (Lampiran 1).

Fenoma di atas, tentu saja menjadi perhatian perusahaan untuk menyusun sistem pengendalian intern atas penggajian yang lebih efektif dan efisien, dimana sistem pengendalian intern merupakan proses pemantauan yang memungkinkan manajemen mengetahui apakah tindakan yang dilakukan dan bagaimanakah tindakan koreksinya jika pelaksanaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan semula. Suatu sistem pengendalian intern dikatakan memadai jika dengan diterapkannya sistem tersebut semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan tersebut adalah pengamanan atau menjaga aktiva yang dimiliki, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, menjamin adanya efisiensi dalam operasional serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari kebijakan yang telah ditetapkan.

Selain gaji, perusahaan biasanya juga memberikan kompensasi lain berupa tunjangan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan, gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja, serta dengan adanya berbagai tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan, maka diperlukan adanya sistem penggajian yang tepat, serta pengawasan yang memadai.

Sistem pengendalian intern yang ditetapkan di dalam suatu perusahaan dikatakan berhasil dan memuaskan apabila di dalam organisasi itu tidak ada lagi yang melakukan penyelewengan dan kesalahan secara bebas, baik itu menyangkut kesalahan sistem, prosedur penyelesaian pekerjaan dan kesalahan-kesalahan lainnya. Menurut (Mulyadi, 2001:164), untuk dapat menyelenggarakan suatu sistem pengendalian intern yang berhasil dan memuaskan, ada beberapa unsur pokok yang harus dipenuhi

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang pendapatan dan biaya.
- c. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas fungsi setiap organisasi.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Atas dasar uraian tersebut di atas menilai pentingnya penggajian berkaitan dengan pengendalian internal dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dan mengetahui bagaimana sebenarnya pengendalian intern penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul

“ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN ATAS PENGGAJIAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan penulis di atas, penulis merumuskan masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Masalah yang akan dibahas penulis antara lain :

1. Bagaimana sistem pengendalian intern atas penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya saat ini?
2. Bagaimana efektivitas pengendalian intern atas penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian adalah untuk mengetahui cara meningkatkan efektivitas pengendalian intern atas penggajian pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Namun, secara spesifik tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengevaluasi sistem pengendalian intern atas penggajian yang diterapkan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya saat ini.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian intern atas penggajian di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan oleh penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan serta membandingkan antara ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya secara langsung pada objek penelitian, sehingga dapat mengetahui yang terjadi di suatu instansi serta menambah informasi atau pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif serta gambaran yang jelas mengenai perlunya pengendalian intern yang baik pada aktivitas penggajian perusahaan jasa untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori khususnya yang berkaitan dengan pengendalian intern pada penggajian, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau peneliti lain.